



Έκθεση Αποδοχών 2022

Διοικητικού Συμβουλίου

Η παρούσα Έκθεση Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου (η «Έκθεση») περιγράφει τις αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (ΔΣ) της εταιρείας MYTILINEOS, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις.

1. Εισαγωγή

Αυτή είναι η τέταρτη Έκθεση μετά την εισαγωγή της Πολιτικής Αποδοχών, το 2019 και της τροποποίησής της το 2021. Η Έκθεση περιγράφει τον τρόπο με τον οποίο εφαρμόστηκε η προαναφερθείσα πολιτική, σε εναρμόνιση με την ελληνική νομοθεσία (Νόμος 4548/18) και την Οδηγία SRD II. Ειδικότερα, η παρούσα Έκθεση λαμβάνει υπ' όψιν τις βασικές αρχές περί αποδοχών, τον σχεδιασμό των αποδοχών και την πραγματική απόδοση σε εταιρικό και ατομικό επίπεδο, κατά το οικονομικό έτος 2022.

Δράση της Επιτροπής κατά το 2022

Κατά το οικονομικό έτος 2022, η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων («η Επιτροπή») επικεντρώθηκε στην τροποποίηση της Πολιτικής Αποδοχών (με εφαρμογή από το 2023 και μετά) και την υλοποίηση του Βραχυπρόθεσμου και Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων, καθώς και του Εφάπαξ Προγράμματος Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών. Όλες οι αναφορές στην Πολιτική Αποδοχών στην παρούσα έκθεση αφορούν στην έκδοση της πολιτικής όπως αυτή ισχύει τροποποιημένη από το 2021 και η οποία εφαρμόστηκε για τον υπολογισμό των αποδοχών για το 2022. Η αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών τέθηκε σε ψηφοφορία κατά την Έκτακτη Γενική Συνέλευση των μετόχων της 10.04.2023 λαμβάνοντας 93,69% θετικών ψήφων. Περισσότερες πληροφορίες για την αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών (η «Νέα Πολιτική», «Η Πολιτική του 2023», που θα εφαρμοστεί από το 2023) παρατίθενται στην παράγραφο «8. Προοπτικές» της παρούσας Έκθεσης.

Ευθυγράμμιση Στρατηγικής και Αποδοχών

Η Επιτροπή διασφαλίζει ότι οι αποδοχές που λαμβάνουν τα Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ συνάδουν με τη στρατηγική της MYTILINEOS και την ενισχύουν. Η εναρμόνιση αυτή επιτυγχάνεται μέσω της χρήσης των εταιρικών στρατηγικών στόχων για τον καθορισμό χρηματοοικονομικών και ατομικών στρατηγικών στόχων των Εκτελεστικών Μελών. Η διαδικασία δε, αποτελεί μέρος του ετήσιου προγράμματος του ΔΣ, με την έγκριση των στόχων κατά την έναρξη του οικονομικού έτους.

Η Εταιρεία υιοθέτησε πρόσφατα μία πιο λιτή οργανωτική δομή γύρω από δύο συμπληρωματικούς πυλώνες, την Ενέργεια και τη Μεταλλουργία. Ο Μετασχηματισμός αυτός, εκτός από την ενίσχυση των συνεργειών μεταξύ των επιμέρους τομέων, επιτρέπει στην MYTILINEOS να αναπτύξει και να πορευθεί εντός ενός όλο και πιο αβέβαιου ενεργειακού περιβάλλοντος, προσφέροντας παράλληλα



στην επενδυτική κοινότητα μια σαφή εικόνα των δραστηριοτήτων της. Οι στρατηγικές προτεραιότητες της Εταιρείας συνεχίζουν να είναι οι ακόλουθες:

- Ισχυρές λειτουργικές ταμειακές ροές για τη χρηματοδότηση των αυξανόμενων κεφαλαιουχικών δαπανών της Εταιρείας
- Ισχυρή δημιουργία αξίας, προερχόμενης κυρίως μέσω οργανικής ανάπτυξης
- Διαφοροποιημένο επιχειρηματικό μοντέλο, με συνέργειες μεταξύ των Τομέων Επιχειρηματικής Δραστηριότητας και καθιερωμένο πρότυπο παραγωγής με αυστηρό έλεγχο κόστους, για τη διασφάλιση ισχυρής χρηματοοικονομικής απόδοσης παρά τις τυχόν πιέσεις όσον αφορά στο κόστος
- Συνεχής αναβάθμιση του πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης,
- Μετάβαση προς μια οικονομία χαμηλών εκπομπών άνθρακα μέσω της επέκτασης της δραστηριότητας των Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας (RES) παγκοσμίως, και της επικέντρωσης μεταξύ άλλων, σε έργα βιώσιμης ανάπτυξης,
- Ισχυρή δέσμευση στους κανόνες που αφορούν στο Περιβάλλον, την Κοινωνία και τη Διακυβέρνηση (ESG), καθώς και στην Υγεία και Ασφάλεια, με στόχο τη μείωση των εκπομπών κατά 30% έως το έτος 2030 και την επίτευξη ουδέτερου αποτυπώματος άνθρακα έως το έτος 2050
- Εφαρμογή / στήριξη πρωτοβουλιών μείζονος σημασίας που συμβάλλουν ουσιαστικά στην επίτευξη των 17 Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης τους οποίους θέσπισαν τα Ηνωμένα Έθνη και των αντίστοιχων εθνικών προτεραιοτήτων.

2. Διαβούλευση με τους μετόχους

Η διαβούλευση με τους μετόχους είναι ένας πολύτιμος τρόπος ώστε να διασφαλίζεται ότι η πρακτική που ακολουθούμε ως προς τις αποδοχές συμβαδίζει με τις προσδοκίες των μετόχων και τις βέλτιστες πρακτικές. Στο πλαίσιο αυτό, διαβουλευθήκαμε με τις ομάδες stewardship σημαντικών θεσμικών μετόχων μας, στο πλαίσιο της αναθεώρησης της Πολιτικής Αμοιβών του 2023. Περαιτέρω, συναντηθήκαμε με τις εταιρείες ISS και Glass Lewis, δεδομένης της σημασίας των απόψεων των πληρεξούσιων συμβούλων και δεδομένης της χρήσης των υπηρεσιών τους από πολλούς μετόχους μας. Σε όλες τις συνεδριάσεις, οι οποίες πραγματοποιήθηκαν διαδικτυακά, συμμετείχαν: α) ο Πρόεδρος της Επιτροπής και Ανώτερος Ανεξάρτητος Σύμβουλος, β) ο Γενικός Διευθυντής Εταιρικής Διακυβέρνησης & Αειφόρου Ανάπτυξης και Εκτελεστικό Μέλος του ΔΣ, γ) η Διευθύντρια Εταιρικής Διακυβέρνησης & Εταιρικός Γραμματέας, δ) ο Διευθυντής Αειφόρου Ανάπτυξης και ε) ο Επικεφαλής Επενδυτικών Σχέσεων.

Οι παρατηρήσεις που λάβαμε αφορούσαν στην αναθεώρηση των εταιρειών αναφοράς (peer group) που αποτελούν τη βάση σύγκρισης των αποδοχών της MYTILINEOS, στην αναθεώρηση των προγραμμάτων βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων κινήτρων σχετικά με τα επίπεδα απόδοσης και την εισαγωγή ατομικών στόχων απόδοσης, καθώς και στο μέγιστο επίπεδο συμμετοχής της Εταιρείας στο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα.

Η Επιτροπή εξέτασε και συζήτησε όλες τις συστάσεις και τα σχόλια (feedback) που έλαβε κατά τη διάρκεια της διαβούλευσης, στο πλαίσιο αναθεώρησης τη Πολιτικής Αποδοχών του 2023. Το ΔΣ



και η Επιτροπή ευχαριστούν όλους τους μετόχους και τους πληρεξούσιους συμβούλους για τα σχόλια και τις συστάσεις τους.

3. Οι Επιδόσεις μας κατά το οικονομικό έτος 2022

Για τη MYTILINEOS, το 2022 ήταν ένα έτος ορόσημο, όχι μόνο λόγω των ιστορικά υψηλών επιδόσεων που πέτυχε η Εταιρεία σε ένα αρνητικό διεθνές περιβάλλον, αλλά κυρίως γιατί αποτέλεσε το δεύτερο έτος μετάβασης σε μια νέα εποχή, μέσω του εταιρικού μετασχηματισμού της σε MYTILINEOS Energy & Metals.

Το 2022, η MYTILINEOS βρέθηκε αντιμέτωπη με προκλήσεις όπως η πρωτόγνωρη ενεργειακή κρίση και οι επιπτώσεις της, ο παρατεταμένος πόλεμος στην Ουκρανία και οι επιπτώσεις του, η ραγδαία αύξηση του ενεργειακού κόστους και των επιτοκίων, αλλά και οι υψηλότερες πληθωριστικές πιέσεις που έχουν καταγραφεί από τη δεκαετία του 1970. Σε αυτό το περιβάλλον, η Εταιρεία κατόρθωσε να ανταποκριθεί με επιτυχία, θέτοντας παράλληλα τις βάσεις για περαιτέρω ανάπτυξη τα επόμενα έτη.

Πιο συγκεκριμένα, το 2022, η MYTILINEOS πέτυχε μία συστηματική αύξηση της κερδοφορίας της, μέσω της επίτευξης διαδοχικών ιστορικών υψηλών σε κάθε τρίμηνο του έτους, ενώ ταυτόχρονα μείωσε σημαντικά τον δείκτη μόχλευσής της, σε μία χρονιά που έκανε τις μεγαλύτερες επενδύσεις της. Το γεγονός αυτό, επιβεβαιώνει τον στρατηγικό σχεδιασμό και τις προβλέψεις της Διοίκησης της Εταιρείας, και παράλληλα θέτει τις βάσεις για ακόμα υψηλότερα επίπεδα κερδοφορίας το επόμενο διάστημα.

Παράλληλα, η ένταξη της MYTILINEOS για πρώτη φορά στον δείκτη MSCI, καθώς και η συνεχής ενίσχυση της συμμετοχής των ξένων, κυρίως, θεσμικών επενδυτών - με πιο πρόσφατη τη σημαντική αύξηση του ποσοστού της Fairfax - αποτελούν σημαντική αναγνώριση των επιδόσεων της MYTILINEOS όλα αυτά τα χρόνια, όπως και της προσήλωσής της στον στρατηγικό στόχο για δημιουργία αξίας για όλους τους μετόχους. Τέλος, η εισαγωγή της Εταιρείας στους δείκτες βιωσιμότητας Dow Jones, καθώς και στον δείκτη MSCI ESG Ratings, αποδεικνύουν ότι η MYTILINEOS ανήκει πλέον στην παγκόσμια ελίτ εταιρειών με υψηλές επιδόσεις σε θέματα βιώσιμης ανάπτυξης.



Ειδικότερα,

- Ο κύκλος εργασιών διαμορφώθηκε σε €6.306 εκατ., έναντι €2.664 εκατ. το 2021, σημειώνοντας αύξηση 137%.
- Τα κέρδη προ φόρων, τόκων και αποσβέσεων (EBITDA) ανήλθαν σε €823 εκατ., σε σύγκριση με €359 εκατ. το 2021, σημειώνοντας αύξηση 130%.
- Τα κέρδη ανά μετοχή διαμορφώθηκαν σε €3,41, αυξημένα κατά 186% σε σύγκριση με το 2021.
- Προτεινόμενο μέρισμα ανά μετοχή €1,20 (προσαρμοσμένο για τις ίδιες μετοχές), αυξημένο κατά 176% σε σύγκριση με το 2021.
- Το σημαντικότερο στοιχείο των οικονομικών αποτελεσμάτων 2022, είναι η μείωση του καθαρού δανεισμού στα €716 εκατ. το 2022, από €803 εκατ. στο τέλος του 2021 με τον δείκτη μόχλευσης (καθαρός δανεισμός/EBITDA) να σημειώνει σημαντική βελτίωση, ήτοι από 2,2x το 2021, σε 0,87x στο τέλος του 2022, επίπεδα που επιτυγχάνονται μόνο από εταιρείες επενδυτικής βαθμίδας με παγκόσμια εμβέλεια. Η συνεχής βελτίωση του πιστωτικού προφίλ της Εταιρείας πιστοποιήθηκε άλλωστε πρόσφατα από την S&P μέσω της αναβάθμισης της πιστοληπτικής ικανότητας της Εταιρείας σε «BB» από «BB-», διατηρώντας παράλληλα το θετικό outlook.
- Η αποκλιμάκωση αυτή του καθαρού δανεισμού αποκτά ακόμη μεγαλύτερη σημασία αν ληφθεί υπόψη ότι επετεύχθη σε μία χρονιά όπου α) οι επενδύσεις ξεπέρασαν τα €700 εκατ. καταγράφοντας νέο ανώτατο υψηλό και β) ο κύκλος εργασιών αυξήθηκε κατά σχεδόν €4 δισ., απορροφώντας αναγκαστικά ρευστότητα από τα οικονομικά και ταμειακά διαθέσιμα.

Εξετάζοντας λεπτομερέστερα την απόδοση των Τομέων Επιχειρηματικής Δραστηριότητας της Εταιρείας, τα κυριότερα σημεία συνοψίζονται ως ακολούθως:

Πίνακας 1. Επιδόσεις ανά Τομέα Δραστηριότητας για το 2022

Τομέας Ηλεκτρικής Ενέργειας & Φυσικού Αερίου

Ο Τομέας Ηλεκτρικής Ενέργειας & Φυσικού Αερίου κατέγραψε κύκλο εργασιών €4.434 εκατ. που αντιστοιχεί στο 70% του συνολικού κύκλου εργασιών, σημειώνοντας αύξηση κατά 252% σε σχέση με το προηγούμενο έτος. Τα Κέρδη προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων, διαμορφώθηκαν στα €373 εκατ. αυξημένα κατά 153% έναντι €147 εκατ. του 2021.

Οι υψηλές οικονομικές επιδόσεις του Τομέα οφείλονται κατά κύριο λόγο στον υψηλό βαθμό απόδοσης των μονάδων, αλλά και στη δυνατότητα της MYTILINEOS, λόγω μεγέθους χαρτοφυλακίου, για προμήθεια φυσικού αερίου σε ιδιαίτερα ανταγωνιστικές τιμές από ένα ευρύ και διαφοροποιημένο δίκτυο προμήθειας τόσο μέσω φορτίων LNG, όσο και μέσω αερίου από αγωγούς. Η MYTILINEOS διασφαλίζει έτσι επαρκείς ποσότητες για τις δραστηριότητές της, σε ένα περιβάλλον ιδιαίτερα υψηλών τιμών ενέργειας, ενώ παράλληλα έχει τη δυνατότητα για σημαντική διεύθυνση στις γειτονικές αγορές.

Τομέας Μεταλλουργίας

Ο Τομέας Μεταλλουργίας το 2022 κατέγραψε κύκλο εργασιών €817 εκατ., που αντιστοιχεί στο ~13% του συνολικού κύκλου εργασιών, έναντι €668 εκατ. το 2021. Τα Κέρδη προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων (EBITDA) διαμορφώθηκαν σε €270 εκατ., έναντι €159 εκατ. το 2021, σημειώνοντας αύξηση 70%.



Η σημαντική αύξηση της κερδοφορίας οφείλεται στην κατακόρυφη άνοδο των τιμών Premia αλουμινίου το 2022, κυρίως στην Ευρώπη, καθώς και στη σημαντική βελτίωση του περιθωρίου κέρδους μέσα από συνεχείς επενδύσεις αύξησης της παραγωγικότητας και την ανάληψη έγκαιρων δράσεων για την αντιμετώπιση των διαφόρων παραμέτρων κόστους και ιδιαίτερα αυτού της ενέργειας.

Τομέας Ανάπτυξης Ανανεώσιμων Πηγών & Αποθήκευσης Ενέργειας

Ο Τομέας Ανάπτυξης Ανανεώσιμων Πηγών & Αποθήκευσης Ενέργειας, στην χρήση του 2022 κατέγραψε **κύκλο εργασιών €630 εκατ.** (που αντιστοιχεί σε 10% του συνολικού κύκλου εργασιών), αυξημένος κατά 73% σε σχέση με την αντίστοιχη χρήση του προηγούμενου έτους, ενώ το **EBITDA** ανήλθε σε **€105 εκατ.**, έναντι €22 εκατ. το 2021.

Η ισχυρή αυτή αύξηση του EBITDA (384% σε σχέση με το 2021), πέραν της ενίσχυσης του κύκλου εργασιών, οφείλεται στη σημαντική ενδυνάμωση του περιθωρίου κέρδους του Τομέα, αποτέλεσμα της πολύ μεγαλύτερης συνεισφοράς της πλατφόρμας BOT (Build Operate & Transfer) σε σχέση με τα έργα για τρίτους, στο μείγμα κερδοφορίας. Τα έργα της πλατφόρμας BOT, τα οποία θα διατηρήσουν τη μερίδα του λέοντος της κερδοφορίας και τα επόμενα έτη, έχουν σημαντικά μεγαλύτερο περιθώριο κέρδους σε σχέση με τα έργα για τρίτους.

Τομέας Έργων Βιώσιμης Ανάπτυξης

Ο **κύκλος εργασιών** του Τομέα Έργων Βιώσιμης Ανάπτυξης το 2022 διαμορφώθηκε σε **€425 εκατ.** που αντιστοιχεί στο 7% του συνολικού κύκλου εργασιών, ενώ τα **Κέρδη προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων** διαμορφώθηκαν σε **€91 εκατ.** έναντι €33 εκατ. το 2021, σημειώνοντας αύξηση 171%. Η σημαντική αύξηση της κερδοφορίας του Τομέα οφείλεται στην πρόοδο των εργασιών εκτέλεσης των υπογεγραμμένων συμβάσεων, οι οποίες συνεχώς αυξάνονται.

4. Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Ο σκοπός της Πολιτικής Αποδοχών που εφαρμόζει η MYTILINEOS είναι να διασφαλιστεί ότι η Εταιρεία αμείβει τα Μέλη του Διοικητικού της Συμβουλίου επί τη βάση του βραχυπρόθεσμου και του μακροπρόθεσμου επιχειρηματικού της σχεδίου, ώστε να συνεχίσει να δημιουργεί αξία για τους πελάτες, τους μετόχους και τους εργαζομένους της, καθώς και για την ελληνική οικονομία.

Παρ' όλο που η Πολιτική Αποδοχών τροποποιήθηκε το 2022 και τέθηκε σε ψηφοφορία το 2023, όλες οι αναφορές στην παρούσα έκθεση αφορούν την Πολιτική Αποδοχών όπως τροποποιήθηκε το 2021, και η οποία εφαρμόστηκε για τον υπολογισμό των αμοιβών του 2022.

Αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

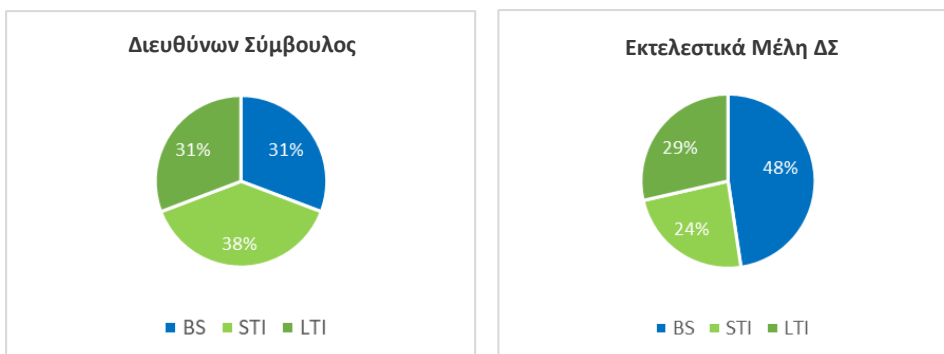
Κύριες Αρχές και Επιθυμητή Σύνθεση των Αποδοχών

Η Πολιτική Αποδοχών που αφορά στα Εκτελεστικά Μέλη συμβάλλει στην επιχειρηματική στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας:

- Παρέχοντας δίκαιο και κατάλληλο επίπεδο σταθερών αποδοχών, με αποτέλεσμα να μην υπάρχει υπερβολική εξάρτηση από μεταβλητές αμοιβές και συνεπακόλουθα ανάληψη άσκοπου κινδύνου. Έτσι, το Εκτελεστικό Μέλος ενθαρρύνεται στο να επικεντρώνεται στη δημιουργία βιώσιμης μακροπρόθεσμης αξίας.
- Εξισορροπώντας τη βραχυπρόθεσμη και τη μακροπρόθεσμη παροχή κινήτρων, για να διασφαλίζεται η εστίαση σε βραχυπρόθεσμους στόχους, που με την πάροδο του χρόνου οικοδομούν τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας, καθώς και σε μακροπρόθεσμους στόχους.

- Αναμένοντας από τα Εκτελεστικά Μέλη να αποκτούν και να διατηρούν μετοχές της Εταιρείας, εναρμονιζόμενα έτσι με την μακροπρόθεσμη απόδοση και βιωσιμότητα της Εταιρείας και των μετόχων της.
- Περιλαμβάνοντας μακροπρόθεσμα κίνητρα, με αμοιβή σε μετοχές, ώστε να ευθυγραμμίζονται τα συμφέροντα των Εκτελεστικών Μελών των μετόχων, και της Εταιρείας σε βάθος χρόνου.
- Απαιτώντας τα κριτήρια απόδοσης που σχετίζονται με τα μακροπρόθεσμα κίνητρα να υπολογίζονται σε βάθος χρόνου.

Τα παρακάτω διαγράμματα απεικονίζουν τη διάρθρωση των πάγιων και των μεταβλητών αμοιβών (τον λόγο των πάγιων προς τις μεταβλητές αμοιβές) στην περίπτωση επίτευξης του αναμενόμενου επιπέδου απόδοσης, για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, καθώς και για τα λοιπά Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ:



Εταιρείες Αναφοράς

Για τον καθορισμό του επιπέδου αμοιβών και για το σχεδιασμό των προγραμμάτων μεταβλητών αμοιβών, έχουν, από το 2019, προσδιοριστεί δύο ομάδες εταιρειών αναφοράς. Η 1^η ομάδα αποτελείται από Ευρωπαϊκές εταιρείες, των οποίων τα μεγέθη είναι αντίστοιχα με τα μεγέθη της MYTILINEOS όσον αφορά στον κύκλο εργασιών και την κεφαλαιοποίηση, και έχουν παρεμφερές επιχειρηματικό αντικείμενο που εκτείνεται σε ένα φάσμα δραστηριοτήτων, όπως κατασκευές, ενέργεια, επεξεργασία αλουμινίου, τεχνικές εταιρείες και βιομηχανία. Η 2^η ομάδα είναι συμπληρωματική της 1^{ης} ομάδας. Η MYTILINEOS παρακολουθεί συστηματικά την απόδοση της 2^{ης} ομάδας εταιρειών αναφοράς, καθώς τα αντικείμενά τους προσομοιάζουν προς τα αντικείμενα της MYTILINEOS, καλύπτοντας δραστηριότητες όπως ενέργεια, εξόρυξη και μέταλλα (παραγωγή αλουμινίου).

Για τον καθορισμό των αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του ΔΣ, η Επιτροπή έλαβε υπ' όψιν τον συνδυασμό των ακόλουθων παραγόντων: επίπεδο αποδοχών των εταιρειών αναφοράς, δεξιότητες κείριας σημασίας που απαιτούνται για την υλοποίηση της στρατηγικής, καθώς και προϋπάρχουσες δεσμεύσεις από συμβατικές υποχρεώσεις. Επιπροσθέτως, εξετάστηκαν οι πρακτικές που συνήθως εφαρμόζουν οι εισηγμένες εταιρείες όταν καθορίζουν την πολιτική αποδοχών, με γνώμονα τη σύνθεση και τη σύνδεση με την απόδοση.



Και στις δύο ομάδες εταιρειών αναφοράς μελετήθηκαν εκτός του επιπέδου αμοιβών, τα είδη των προγραμμάτων κινήτρων, οι συμμετέχοντες, οι κατηγορίες των κριτηρίων απόδοσης, το επίπεδο αμοιβών σε σχέση με το επίπεδο απόδοσης (κατώφλι, η ύπαρξη ή μη ανώτατου επιπέδου αμοιβών), η καταβολή κατά άτομο και εν γένει ο μηχανισμός του προγράμματος. Η συγκριτική αξιολόγηση χρησιμοποιήθηκε ως σημείο αναφοράς από την Επιτροπή. Η Πολιτική Αποδοχών της MYTILINEOS περιέλαβε και άλλα στοιχεία, όπως προϋπάρχουσες δεσμεύσεις από συμβατικές υποχρεώσεις σχετικά με τις αμοιβές, τους στόχους της Εταιρείας και την παρούσα κατάσταση της Εταιρείας.

Πίνακας 2α: Ομάδα Εταιρειών Αναφοράς #1. Λαμβάνοντας υπόψη τον Κύκλο Εργασιών, την Κεφαλαιοποίηση και τον Κλάδο

AMAG Austria Metall	Indus Holding
Boskalis	Keller Group
CFE	Kier Group
CIR Compagnie Industriale Riunite	Maire Tecnimont
ERG	Morgan Sindall Group
Implemia	

Πίνακας 2β: Ομάδα Εταιρειών Αναφοράς #2. Εταιρείες τις οποίες η MYTILINEOS παρακολουθεί συστηματικά ως προς την απόδοσή τους

Galliford Try	Sacyr
RWE Supply & Trading GmbH	Endesa
Uniper SE	Rio Tinto
Enel Spa	Drax
Norsk Hydro	Acciona
EDP	Alcoa Corp

Οι δύο ομάδες εταιρειών χρησίμευσαν ως σημείο αναφοράς για τον καθορισμό των αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών ώστε να είναι ανταγωνιστικές. Κατά κανόνα, η συγκριτική ανάλυση με τις ομάδες αυτές πραγματοποιείται τουλάχιστον κάθε δύο έτη και οι εταιρείες που απαρτίζουν τις ομάδες αυτές επαναπροσδιορίζονται, εφόσον απαιτείται.

Λαμβάνοντας υπόψη τη σημαντική ανάπτυξη και τον μετασχηματισμό της MYTILINEOS τα τελευταία 4 έτη, η MYTILINEOS αναθεώρησε και τροποποίησε την ομάδα εταιρειών αναφοράς, βάσει της οποίας διασφαλίζει κατάλληλα επίπεδα αμοιβών δεδομένου του τωρινού της μεγέθους. Αυτό αντικατοπτρίζεται στην αναθεώρηση Πολιτικής του 2023.

Σταθερές Αποδοχές

Οι Σταθερές Αποδοχές απαρτίζονται από το Μισθό και την Ετήσια Αμοιβή ΔΣ. Σε ό,τι αφορά τον Ετήσιο Βασικό Μισθό, αυτός καθορίζεται σε επίπεδο που είναι ανταγωνιστικό με όρους αγοράς, λαμβάνοντας υπόψη τις αρμοδιότητες του Μέλους, την εμπειρία και τις δεξιότητες που απαιτούνται, και σύμφωνα με τις αρχές που διέπουν την Πολιτική Αποδοχών. Ιδίως σε ό,τι αφορά τον Ετήσιο Βασικό Μισθό, το ΔΣ επανεξετάζει κατ' έτος το ύψος του για κάθε μέλος του ΔΣ και αποφασίζει κατά πόσον οι συνθήκες δικαιολογούν την αναπροσαρμογή του.



Μεταβλητές Αποδοχές | Πρόγραμμα Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών

Μορφή Αμοιβής	Μετρητά και/ή Μετοχές
Καθορισμός αξίας (για απόδοση βάσει στόχου)	Δ/νων Σύμβουλος: έως 125% των σταθερών αποδοχών Άλλα Εκτελεστικά Μέλη: έως 50% των σταθερών αποδοχών
Στόχοι	Εταιρικοί, Λειτουργικοί, Προσωπικοί <i>ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Για την ενεργοποίηση του Βραχυπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων, η Εταιρεία πρέπει να επιτύχει τουλάχιστον το 85% του στόχου EBITDA, προσαρμοσμένου σε έκτακτα γεγονότα. Επιπροσθέτως, η αποζημίωση για το Βραχυπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων εξαρτάται από την επίτευξη ενός προκαθορισμένου συνόλου στόχων που αφορούν το περιβάλλον, την υγεία και την ασφάλεια, καθώς και κριτηρίων εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Σε περίπτωση που τα ανωτέρω δεν πληρούνται, η αποζημίωση μειώνεται ανάλογα με το επίπεδο της επίτευξης.</i>
Μέγιστη Αμοιβή	Έως 200% της αμοιβής για επίτευξη βάσει στόχου

Μεταβλητές Αποδοχές | Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων

Μορφή Αμοιβής	Μετοχές, ή μετρητά ίσης αξίας. Στην περίπτωση μετρητών ίσης αξίας, το Εκτελεστικό Μέλος υποχρεούται να αγοράσει μετοχές της Εταιρείας με αξία ισόποση του 30% της συνολικής χορηγηθείσας αξίας και να τις έχει στην κατοχή του επί δύο έτη.
Καθορισμός αξίας (για απόδοση βάσει στόχου) για χορηγηθείσες μετοχές	Δ/νων Σύμβουλος: 100% των σταθερών αποδοχών Άλλα Εκτελεστικά Μέλη: 60% των σταθερών αποδοχών
Κριτήρια για τη θεμελίωση δικαιώματος αποζημίωσης	α. Δείκτης Συνολικής Απόδοσης Μετοχής συμπεριλαμβανομένης της μερισματικής απόδοσης (TSR) σε σχέση με τον Δείκτη FTSE/ATHEX Μεγάλης Κεφαλαιοποίησης εξαιρουμένων των τραπεζών και β. Κέρδη ανά Μετοχή (EPS) ως απόλυτο μέγεθος Βαρύτητα κάθε κριτηρίου 50%
Αμοιβή για απόδοση βάσει στόχου	100% της αμοιβής για επίτευξη βάσει στόχου
Μέγιστη Αμοιβή	150% της αμοιβής για επίτευξη βάσει στόχου
Περίοδος Αξιολόγησης της Απόδοσης	Για την θεμελίωση απαιτείται επίτευξη συγκεκριμένων στόχων σε ορίζοντα 3ετίας
Χρονοδιάγραμμα για την θεμελίωση δικαιώματος αποζημίωσης	30% κατά το 4 ^ο έτος, 30% κατά το 5 ^ο έτος και 40% κατά το 6 ^ο έτος

Η Επιτροπή και το ΔΣ δεν έχουν τη διακριτική ευχέρεια να καταβάλλουν μεταβλητές αμοιβές, εφόσον δεν έχουν επιτευχθεί οι στόχοι για αμφότερα τα προγράμματα ήτοι, του Προγράμματος Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών και του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων.

Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα

Η αναθεωρημένη, κατά το 2021, Πολιτική Αποδοχών προέβλεπε μια μέγιστη συνεισφορά 25% των σταθερών αμοιβών για συνταξιοδοτικό πρόγραμμα. Μέχρι σήμερα, δεν έχει εφαρμοστεί κάποιο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα. Ένα τέτοιο πρόγραμμα θα υλοποιηθεί το 2023 με μειωμένη συνεισφορά κατά τα προβλεπόμενα στην Πολιτική Αποδοχών του 2023.



Αποδοχές των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Βασικές Αρχές που διέπουν τις Αποδοχές

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη αμείβονται με βασική αμοιβή συμμετοχής στο Διοικητικό Συμβούλιο, η οποία είναι σταθερή και αφορά στο χρόνο που απαιτείται για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους. Καλύπτει τον χρόνο που δαπανούν για να συμμετέχουν στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, στον οποίο περιλαμβάνεται ο χρόνος μετακίνησης και προετοιμασίας. Επιτρέπεται η καταβολή επιπλέον αμοιβών σε Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ για πρόσθετες αρμοδιότητες και δραστηριότητες, που υπερβαίνουν το αντικείμενο των καθηκόντων που τους έχουν ανατεθεί, όπως ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, συμμετοχή σε πρόσθετες συνεδριάσεις ΔΣ, επισκέψεις στις εγκαταστάσεις της Εταιρείας και συναντήσεις με τη Διοίκηση.

Στον Μη Εκτελεστικό Πρόεδρο και στα Μη Εκτελεστικά Μέλη δεν παρέχεται καμία μεταβλητή αμοιβή βάσει απόδοσης, ούτε σύνταξη ή άλλη παροχή. Η Εταιρεία δύναται να αποζημιώνει επιχειρηματικές δαπάνες εύλογου ύψους που βαρύνουν τα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, όπως παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων και αγορά σχετικού υλικού επαγγελματικής επιμόρφωσης σύμφωνα με την εκάστοτε πολιτική της Εταιρείας ώστε το μέλος να είναι ενήμερο για κάθε συναφές ζήτημα.

Δεν καταβάλλονται αμοιβές σε ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά μέλη που αφορούν οποιονδήποτε άλλο λόγο, εκτός από τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο ή/και στις επιτροπές του.

Διάρθρωση των Ετήσιων Σταθερών Αμοιβών, σύμφωνα με την υφιστάμενη πολιτική

Για τον προσδιορισμό των αμοιβών των Μη Εκτελεστικών Μελών του ΔΣ, ελήφθησαν υπόψη τέσσερις (4) ομάδες επιχειρήσεων – α. Εταιρείες αντίστοιχης κεφαλαιοποίησης με την MYTILINEOS, εξαιρώντας τον Χρηματοπιστωτικό Κλάδο, β. Εταιρείες αντίστοιχου κύκλου εργασιών με την MYTILINEOS, εξαιρώντας τον Χρηματοπιστωτικό Κλάδο, γ. Το ήμισυ των εταιρειών του δείκτη FTSE 250 που αφορά σε εταιρείες με τη χαμηλότερη κεφαλαιοποίηση (“Bottom FTSE 250”) που έχει παρεμφερούς επιπέδου κεφαλαιοποίηση με τη MYTILINEOS και ειδικότερα από €775 εκ έως €1.822 εκ και τέλος δ. Όλες τις εταιρείες του δείκτη FTSE 250, ο οποίος αποτελείται από εταιρείες με κεφαλαιοποίηση από €683 εκ έως €5.684 εκ.

Ο ακόλουθος πίνακας παρουσιάζει την διάρθρωση των ετήσιων σταθερών αμοιβών για τα μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών:

Πίνακας 3. Αποδοχές μη-Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.

Αρμοδιότητα	Ετήσια Αμοιβή σε EUR
Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου	Δεν έχει εφαρμογή
Μη Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου	96.000
Ανεξάρτητο μη Εκτελεστικό Μέλος, Ανώτερος Ανεξάρτητος Σύμβουλος	56.000
Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου	36.000
Πρόεδρος Επιτροπής	15.000
Μέλος Επιτροπής	10.000



Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών παρατίθενται στον ακόλουθο σύνδεσμο:

https://www.mytilineos.com/media/fmlai1k3/item_11_mytilineos_rem_policy_2021_gr.pdf

5. Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών ΔΣ το έτος 2022

Οι αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών ΔΣ προσδιορίστηκαν από το ΔΣ σε συνέχεια σχετικής εισήγησης της Επιτροπής.

Πίνακας 4. Αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για το 2022

Όλα τα ποσά είναι σε €

Όνοματεπώνυμο και ρόλος	Έτος	Σταθερές Αποδοχές	Άλλες παροχές ¹	Ετήσιες Μεταβλητές Αμοιβές	Μακροπρόθεσμες Μεταβλητές Αμοιβές ²	Εφ' Άπαξ Πρόγραμμα Δωρεάν Μετοχών ³	Συνολικές Αποδοχές	Σταθερές Αποδοχές	Μεταβλητές Αποδοχές
Ευάγγελος Μυτιληναίος, Πρόεδρος και Δ/νων Σύμβουλος	2022	1.500.000	169.776	3.450.000	-	-	5.119.776 ⁴	33%	67%
	2021	1.500.000	110.642	3.375.000	-	-	4.985.642	32%	68%
	2020	1.500.000	90.172	3.375.000	-	-	4.965.172	32%	68%
Ευάγγελος Χρυσάφης, Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος Β' - Εκτελεστικό Μέλος για Ρυθμιστικά Θέματα και Θέματα Εταιρικής Στρατηγικής στον Τομέα της Ενέργειας	2022	279.235	72.359	215.011	-	655.380	1.221.985	29%	71%
	2021	279.235	56.213	134.033	-	500.280	969.761	35%	65%
	2020	279.235	55.664	134.033	-	-	468,932	71%	29%
Δημήτριος Παπαδόπουλος, Γενικός Διευθυντής Εταιρικής Διακυβέρνησης & Αειφόρου Ανάπτυξης	2022	187.980	1.495	131.586	-	198.600	519.661	36%	64%
	2021	187.980	8.137	97.750	-	151.600	445.467	44%	56%
	2020	187.980	8.033	90.230	-	-	286.243	68%	32%

Με την εφαρμογή της νέας οργανωτικής δομής όπου ο ρόλος του Γενικού Διευθυντή καταργήθηκε, ο Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος άσκησε το εκ συμβολαίου δικαίωμά του, εγκεκριμένο από την ΤΓΣ των μετόχων του 2018, να λάβει εφάπαξ αμοιβή υπολογισμένη επί της υπεραξίας της χρηματιστηριακής αξίας του Ομίλου. Η αμοιβή αυτή σχετίζεται με τις υπηρεσίες του επί σειρά ετών,

¹ Περιλαμβάνονται κυρίως δαπάνες αυτοκινήτου, κινητού τηλεφώνου, πιστωτικές κάρτες για προσωπική χρήση και ιατροφαρμακευτικό πρόγραμμα.

² Το μακροπρόθεσμο πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών βάσει απόδοσης δρομολογήθηκε το 2021 και η θεμελίωση των δικαιωμάτων θα πραγματοποιηθεί το 2024, το 2025 και το 2026 για τις καταβολές του 2021 και τα έτη 2025, 2026 και 2027 για τις καταβολές του 2022. Υπάρχει σχετική αναφορά στην ενότητα «Κριτήρια απόδοσης και αποτελέσματα έτους 2022 | Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων». Η οριστική διάθεση των μετοχών προϋποθέτει εκπλήρωση συγκεκριμένων κριτηρίων σε περίοδο Ζετίας.

³ Μη επαναλαμβανόμενες αποδοχές, που εγκρίθηκαν κατά την ετήσια Γενική Συνέλευση των μετόχων του 2021 με αντικείμενο τη δωρεάν διάθεση μετοχών της Εταιρείας αναβαλλόμενων σε τρία συνεχόμενα έτη σε Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας (εξαιρουμένου του Προέδρου & Διευθύνοντος Συμβούλου) ή/και σε μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής ή/και σε ανώτερα στελέχη της Εταιρείας. Ο αριθμός των μετοχών ανά δικαιούχο για τα έτη 2022 και 2021 παρουσιάζεται στον Πίνακα 12 της παρούσας έκθεσης.

⁴ Το ποσό δεν περιλαμβάνει την έκτακτη αμοιβή.



κατά τα οποία δεν συμμετείχε σε κάποιο πρόγραμμα κινήτρων μετοχών. Το ποσό των 140.905.934 ΕΥΡΩ καταβλήθηκε το πρώτο τρίμηνο του 2023 το καθαρό το ποσό που ελήφθη ήταν 98.665.153 ΕΥΡΩ μετά την πληρωμή του αναλογούντος φόρου των 42.240.780 ΕΥΡΩ.

Σταθερές Αποδοχές 2022

Η Επιτροπή συνεχίζει να στοχεύει στην καταβολή αμοιβών που εντάσσονται τουλάχιστον στο ανώτατο τεταρτημόριο της αγοράς στελεχών - δηλ. στο ανώτατο 25% των εταιρειών αναφοράς.

Για το 2022, οι σταθερές αποδοχές παρέμειναν αμετάβλητες στα επίπεδα του 2021 για όλα τα Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ, καθώς δεν υπήρχαν ενδείξεις ότι χρειαζόταν επανεξέταση.

Κριτήρια απόδοσης και αποτελέσματα έτους 2022 | Πρόγραμμα Βραχυπρόθεσμων Κινήτρων

Μετά από εισήγηση της Επιτροπής, το Διοικητικό Συμβούλιο προσδιορίζει τα κριτήρια απόδοσης που είναι τα πλέον σχετικά με το Πρόγραμμα Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών. Τα κριτήρια αυτά παρέχουν το πλαίσιο για προγράμματα παροχής κινήτρων που αφορούν στο σύνολο της Εταιρείας. Επιπρόσθετα, το Διοικητικό Συμβούλιο θέτει φιλόδοξους, αλλά εφικτούς, στόχους για κάθε ένα από αυτά τα κριτήρια απόδοσης.

Στο Πρόγραμμα Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών ετέθησαν χρηματοοικονομικοί και μη χρηματοοικονομικοί δείκτες προς μέτρηση της απόδοσης. Αυτοί αφορούν αφενός στην Εταιρεία ως σύνολο και αφετέρου στις επιμέρους Λειτουργίες και συνάδουν με την εταιρική στρατηγική. Τα εν λόγω κριτήρια απόδοσης αποτελούν σημαντικούς δείκτες μέτρησης επιτυχίας ως προς την υλοποίηση της εταιρικής στρατηγικής και, ως εκ τούτου, οι αποδοχές συνδέονται άμεσα με τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας.

Οι στόχοι τίθενται στην αρχή του έτους. Η τελική αξιολόγηση διενεργείται στο τέλος του οικονομικού έτους, με βάση τα οικονομικά αποτελέσματα. Κάθε καταβολή ποσού αμοιβής, που εν δυνάμει προκύπτει, πραγματοποιείται το πρώτο εξάμηνο του επόμενου οικονομικού έτους.

Προϋπόθεση για την καταβολή αποτελεί η επίτευξη ελαχίστου επιπέδου απόδοσης. Το ποσό της αμοιβής υπόκειται σε ανώτατο όριο, σε περίπτωση υπερβάλλουσας απόδοσης.

Η τελική αξιολόγηση της απόδοσης βάσει του Προγράμματος Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών πραγματοποιείται από την Επιτροπή.

Πίνακας 5α: Κύριοι Δείκτες Απόδοσης | Στόχοι & Επίτευξη

Κύριοι Δείκτες Απόδοσης που συνοπολογίζονται στις Αποδοχές	2022 Επίτευξη	2022 Στόχος	2021 Επίτευξη	Απόδοση 2022 % σε σχέση με τον στόχο
Κέρδη προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων EBITDA Ομίλου (€εκ)	823	546	359	+51%
Περιθώριο Κέρδους προ Φόρων EBITDA Margin (%)	13,1%	13,9%	13,5%	-0,8 π.μ.
Απόδοση κερδών ανά Μετοχή EPS Yield (%)	16,80%	13,40%	7,90%	+3,4 π.μ.
Κέρδη ανά Μετοχή EPS (€)	3,41	2,27	1,193	+50%
Δείκτης Χρηματοοικονομικής Μόχλευσης (Leverage Ratio)	0,87	2,20	2,24	-1,33

π.μ.: ποσοστιαίες μονάδες



Το 2022 η Εταιρεία αναθεώρησε τις μη χρηματοοικονομικές παραμέτρους που αξιολογούνται για την καταβολή του Βραχυπρόθεσμου Προγράμματος κινήτρων. Στον Πίνακα 5β που ακολουθεί παρουσιάζονται οι αναθεωρημένες παράμετροι, οι τιμές στόχοι και ο βαθμός επίτευξης.

Πίνακας 5β. Δείκτες ESG Επιδόσεων | Στόχοι και Επίτευξη

Περιγραφή KPI	Επίδοση 2022	2022 Στόχος	Επίτευξη (%)
Έκλυση CO2 (χιλιάδες τόνοι)	3922	<4000	102%
Αναλογία Εσόδων από βιώσιμες («πράσινες») παραγωγικές πηγές	804	827	97%
Συνολικός καταγεγραμμένος δείκτης τραυματισμών (άμεσος), ανά 200.00 ώρες εργασίας	0,33	< 0,6	182%

Τα Κέρδη προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων (EBITDA) του Ομίλου αυξήθηκαν κατά 130% έναντι του 2021 και υπερέβησαν κατά πολύ τον στόχο που είχε τεθεί για το 2022. Παρόλο που το Περιθώριο Κερδών προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων (EBITDA Margin) μειώθηκε κατά 0,8 ποσοστιαίες μονάδες σε σχέση με το στόχο, τα κέρδη ανά μετοχή (EPS) και ο Δείκτης Χρηματοοικονομικής Μόχλευσης (Leverage Ratio) υπερκαλύφθηκαν. Αυτό οφείλεται στην αξιοσημείωτη αύξηση κατά 34,2% της τιμής της μετοχής της ΜΥΤΙΛΙΝΕΟΣ μεταξύ 31.12.2021 και 31.12.2022 έναντι της αύξησης 4,1% του Γενικού Δείκτη Τιμών Μετοχών του ΧΑ την ίδια περίοδο.

Η επίτευξη των παραπάνω κριτηρίων, σε συνδυασμό με την επίτευξη των λειτουργικών κριτηρίων, είχαν ως αποτέλεσμα την καταβολή μεταβλητών αμοιβών βάσει απόδοσης υπέρβασης των στόχων, με διαφοροποίηση για κάθε Εκτελεστικό Μέλος, με γνώμονα την απόδοσή του. Τέλος, δεν συνέτρεξε λόγος μείωσης του ποσού της μεταβλητής αμοιβής προς καταβολή, καθώς επιτεύχθηκαν οι δείκτες μέτρησης της απόδοσης που σχετίζονται με την μειωμένη εκπομπή CO2, το αυξημένο ποσοστό παραγωγής ενέργειας από ανανεώσιμες πηγές, και ένα ποσοστό τραυματισμών κοντά στα ισχύοντα πρότυπα.

Αξιολόγηση του Προέδρου ΔΣ και Διευθύνοντος Συμβούλου για το 2022

Μια χωριστή πρωτοβουλία που δρομολογήθηκε από το προηγούμενο έτος είναι η ετήσια αξιολόγηση του Προέδρου και Διευθύνοντος Συμβούλου, από τον Ανώτερο Ανεξάρτητο Σύμβουλο και η οποία εξετάστηκε από την Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων. Η αξιολόγηση κάλυψε διάφορους τομείς ευθύνης του Διευθύνοντος Συμβούλου συμπεριλαμβανομένων των ακόλουθων: Στρατηγική Ανάπτυξη, Οργανωτική Αποτελεσματικότητα, Αποτελεσματικότητα του Διοικητικού Συμβουλίου, Πρόοδο όσον αφορά στο πλαίσιο ESG και επίτευξη των Οικονομικών Στόχων του 2022. Η αξιολόγηση συζητήθηκε με τον Διευθύνοντα Σύμβουλο τόσο κατ' ιδίαν όσο και στο Διοικητικό Συμβούλιο και αποτέλεσε σημαντικό στοιχείο κατά την επισκόπηση του Προγράμματος Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών για το 2022. Στο πλαίσιο αυτό, εξετάστηκε μια σειρά κύριων θεμάτων που διασφαλίζουν μια ισχυρή βάση για βιώσιμη και κερδοφόρα ανάπτυξη στο μέλλον. Κύρια σημεία:



Πίνακας 6 . Αξιολόγηση Προέδρου & Διευθύνοντος Συμβούλου | Κύρια Σημεία

Στρατηγική

- BIG2, μια σημαντική πρωτοβουλία αναδιάρθρωσης ολοκληρώθηκε το 2022 με στόχο να εκκινήσει μια νέα εποχή στρατηγικής ανάπτυξης. Δημιουργήθηκαν δύο μεγάλες επιχειρηματικές μονάδες, Ενέργειας & Μεταλλουργίας, που θα επιτρέψουν στην Εταιρεία να αντιμετωπίσει καλύτερα στρατηγικές συνέργειες, διαχωρίζοντας παράλληλα Παραχωρήσεις & Κατασκευές σε διακριτές, ξεχωριστές οντότητες
- Υλοποιήθηκε το υψηλότερο πρόγραμμα κεφαλαιουχικών δαπανών, ύψους 715 εκατομμυρίων Ευρώ, για την δρομολόγηση μελλοντικής ανάπτυξης σε στρατηγικές περιοχές, βελτιώνοντας παράλληλα την ανταγωνιστικότητα κόστους και το «πράσινο» αποτύπωμα
- Διαμορφώθηκε ένα πρόγραμμα Εξαγορών και Συγχωνεύσεων για να αξιοποιήσει ευκαιρίες εκτός οργανικής ανάπτυξης, ειδικά εκείνες που δημιουργούν συνέργειες εσόδων και κόστους

Οργάνωση

- Προσελήφθη νέος ΓΔ Ανθρωπίνων Πόρων, με κύρια ευθύνη τον οργανωτικό μετασχηματισμό της Εταιρείας, τον σχεδιασμό διαδοχής, την αναβάθμιση δεξιοτήτων και την αυξημένη δέσμευση (engagement) του προσωπικού.
- Δρομολογήθηκε ένα νέο οργανωτικό πρότυπο στο πλαίσιο της πρωτοβουλίας BIG2, για να υποστηρίξει την ανάπτυξη της Εταιρείας, καθώς και την ανάπτυξη στελεχών. Η τελευταία είναι ιδιαίτερα σημαντική με δεδομένη την ανάγκη ενδυνάμωσης του μηχανισμού σχεδιασμού διαδοχής στελεχών.
- Υπό εξέλιξη διαδικασία στελέχωσης της θέσης Chief of Staff, με συνδρομή εξωτερικού συμβούλου, , , που θα υποστηρίξει το νέο οργανωτικό μοντέλο
- Όλες οι παραπάνω πρωτοβουλίες είναι σημαντικές στο πλαίσιο υποστήριξης του προγράμματος ανάπτυξης της MYTILINEOS και της διασφάλισης ότι όποιες αντιξοότητες ενδεχομένως προκύψουν στο μέλλον θα αντιμετωπιστούν αποτελεσματικά

ESG

- Η Εταιρεία συνέχισε να επιδιώκει ανάπτυξη συμβατή με την Στρατηγική Βιώσιμης Ανάπτυξής της με συγκεκριμένες πρωτοβουλίες και στόχους (KPIs)
- Οι επιδόσεις της Εταιρείας στον τομέα ESG βελτιώθηκαν θεαματικά κατατάσσοντάς την στο ανώτατο 10% όσον αφορά επιδόσεις ESG (2021 : 15%) στον τομέα δραστηριότητάς της, με βάση την αξιολόγηση αρκετών διεθνών αναγνωρισμένων ESG αξιολογητών.
- Η Εταιρεία συμπεριλήφθηκε για πρώτη φορά στον δείκτη Dow Jones Sustainability, γεγονός το οποίο αποτελεί ξεκάθαρη και πολύτιμη αναγνώριση όσον αφορά στις επιδόσεις της σε πρακτικές και δημοσιοποίηση θεμάτων ESG
- Η ενοποιημένη Στρατηγική Βιώσιμης Ανάπτυξης επεκτάθηκε περαιτέρω, με ξεκάθαρους στόχους (KPIs) ώστε να επιτρέψει στην Εταιρεία να επιτύχει τους στόχους της όσον αφορά στην κλιματική αλλαγή
- Επετεύχθη μια σημαντική βελτίωση των επιδόσεων του Ομίλου σε ό,τι αφορά θέματα ESG, τοποθετώντας τον Όμιλο μεταξύ των εταιρειών με τις καλύτερες επιδόσεις διεθνώς.

Αποτελεσματικότητα Διοικητικού Συμβουλίου

- Ο Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος υποστήριξε σειρά πρωτοβουλιών για την αύξηση της αποτελεσματικότητας της εταιρικής διακυβέρνησης και του Διοικητικού Συμβουλίου. Ολοκληρώθηκε ένα έργο, με τη συμβολή από εξωτερικό συνεργάτη, με στόχο τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των μελών του ΔΣ σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο
- Στα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ ανατέθηκαν συγκεκριμένες ευθύνες για την περαιτέρω αξιοποίηση του γνωστικού τους αντικειμένου, συμπεριλαμβανομένων θεμάτων Κανονιστικής Συμμόρφωσης, Κεφαλαιογορών, Οργανωτικής Αποτελεσματικότητας, Ψηφιακών και νέων Τεχνολογιών.
- Δρομολογήθηκαν πρωτοβουλίες σε σχέση με την Εταιρική Διακυβέρνηση ενισχύοντας την συμμόρφωση με τον Κώδικα Διακυβέρνησης του Ηνωμένου Βασιλείου σε βαθμό πάνω από 80%

Πορεία Μετοχής

- Η απόδοση της μετοχής κυμάνθηκε σε 37% για το 2022, βάσει αύξησης τιμής της μετοχής κατά 34,2% και μερισματικής απόδοσης 2,9%. Την ίδια περίοδο, ο γενικός δείκτης του Χρηματιστηρίου Αξιών Αθηνών σημείωσε αύξηση κατά 4,1%.
- Εκπονήθηκε και εφαρμόστηκε ένα αποτελεσματικό πρόγραμμα διαλόγου και αποτελεσματικής επικοινωνίας με τους μετόχους τόσο σε επίπεδο αναλυτών, όσο και σε επίπεδο θεσμικών επενδυτών.

Συνολικά, και παρά τις σημαντικές μακροοικονομικές αντιξοότητες, ήταν μια ακόμα εξαιρετική χρονιά υπό την ηγεσία του κ. Μυτιληναίου, με επίπεδα ρεκόρ εσόδων, κερδοφορίας, ταμειακών



ρών και απόδοσης τιμής μετοχής. Επιπλέον, με την πρόσφατη αναδιοργάνωση BIG2, περαιτέρω στρατηγικές ευκαιρίες θα μπορέσουν να αξιοποιηθούν.

Στους δύο πίνακες που ακολουθούν, παρουσιάζονται τα κριτήρια απόδοσης (Πίνακας 7) και τα αποτελέσματα του προγράμματος μεταβλητών αποδοχών για το 2022 (Πίνακας 8), σύμφωνα με το Πρόγραμμα Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών όπως περιγράφεται στην Πολιτική Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Πίνακας 7: Κριτήρια Προγράμματος Βραχυπρόθεσμων Κινήτρων 2022

Ευάγγελος Μυτιληναίος, Πρόεδρος και CEO	
Εταιρικοί στόχοι <ul style="list-style-type: none">• Group EBITDA• EBITDA Margin• EPS Yield• EPS▪ Leverage ratio	80%
Προσωπικοί Στόχοι	20%
Ευάγγελος Χρυσάφης, Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος Β' - Εκτελεστικό Μέλος για Ρυθμιστικά Θέματα και Θέματα Εταιρικής Στρατηγικής στον Τομέα της Ενέργειας	
Εταιρικοί στόχοι <ul style="list-style-type: none">▪ Group EBITDA▪ EBITDA Margin	40%
Λειτουργικοί στόχοι <ul style="list-style-type: none">• Αναπροσαρμογή της στρατηγικής του τομέα ενέργειας για να ανταποκριθεί σε νέες ευκαιρίες που προκύπτουν από κανονιστικές αποφάσεις και υποχρεώσεις ενεργειακής μετάβασης• Υποστήριξη της στρατηγικής της Εταιρείας στην ανάπτυξη εσωτερικής δομής για την εμπλοκή σε δημόσια έργα υποδομής, παραχωρήσεων, PPPs και μη-ενεργειακά κατασκευαστικά και διαχειριστικά αποβλήτων• Αποτελεσματικός συντονισμός και συνεισφορά σε θέματα δημοσίου και ευρωπαϊκά θέματα σχετικά με την ενέργεια, βιομηχανία, περιβάλλον, υποδομές και παραχωρήσεις• Διαχείριση και ενίσχυση των σχέσεων με βασικούς παίκτες στην αγορά ενέργειας, υποδομών και παραχωρήσεων• Ανάπτυξη και υλοποίηση συγκεκριμένων έργων που διαμορφώθηκαν και αναπτύχθηκαν μέσω στρατηγικής προώθησης στην ενέργεια, βιομηχανία, υποδομές, παραχωρήσεις και επιχειρηματικής μετάβασης• Ανάπτυξη νέων ευκαιριών για την ενέργεια, τις υποδομές και τις παραχωρήσεις	40%
Προσωπικοί Στόχοι	20%
Δημήτριος Παπαδόπουλος, Γενικός Διευθυντής Εταιρικής Διακυβέρνησης & Αειφόρου Ανάπτυξης	
Εταιρικοί στόχοι <ul style="list-style-type: none">▪ Group EBITDA▪ EBITDA Margin	40%
Λειτουργικοί στόχοι <ul style="list-style-type: none">• Κόστος Λειτουργίας /EBITDA• % απόκλισης από BDG• Δείκτες SASB στην Έκθεση Βιώσιμης Ανάπτυξης• Επίδοση στους Δείκτες Βιωσιμότητας των οίκων αξιολόγησης• % συμμόρφωσης με τον Βρετανικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης• Σχεδιασμός Διαδοχής	40%
Προσωπικοί Στόχοι	20%



Πίνακας 8. Αποτελέσματα του Προγράμματος Βραχυπρόθεσμων Κινήτρων

Κριτήρια Απόδοσης	Βαρύτητα	Κατώτατο Όριο		Ανώτατο Όριο		Αποτελέσματα	
		Απόδοση	Αμοιβή	Απόδοση	Αμοιβή	Απόδοση	Αμοιβή
Ευάγγελος Μυτιληναίος, Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος							
Εταιρικά	80%	80%	63%	120%	250%	163%	230% των ετήσιων σταθερών αποδοχών
Ατομικά	20%	N/A		N/A		120%	
Ευάγγελος Χρυσάφης, Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος Β' - Εκτελεστικό Μέλος ΔΣ για Ρυθμιστικά Θέματα και Θέματα Εταιρικής Στρατηγικής στον Τομέα της Ενέργειας							
Εταιρικά	40%	80%	25%	120%	100%	122%	77% των ετήσιων σταθερών αποδοχών
Λειτουργικά (Functional)	40%	80%		120%		115%	
Ατομικά	20%	N/A		N/A		100%	
Δημήτριος Παπαδόπουλος, Γενικός Διευθυντής Εταιρικής Διακυβέρνησης & Αειφόρου Ανάπτυξης							
Εταιρικά	40%	80%	25%	120%	100%	122%	70% των ετήσιων σταθερών αποδοχών
Λειτουργικά (Functional)	40%	80%		120%		108%	
Ατομικά	20%	N/A		N/A		100%	

Η καταβληθείσα αμοιβή στο πλαίσιο του Προγράμματος Βραχυπρόθεσμων Κινήτρων υπολογίστηκε βάσει των επαναλαμβανόμενων σταθερών αποδοχών που παρουσιάζονται στον πίνακα 4 και δεν περιλαμβάνουν έκτακτες αποδοχές.

Κριτήρια απόδοσης και αποτελέσματα έτους 2022 | Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων

Με απόφαση της Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης της 15ης Ιουνίου 2021, η Εταιρεία ξεκίνησε ένα μακροπρόθεσμο πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών σε κυλιόμενη βάση, το οποίο αποτελείται από πέντε (5) διακριτές φάσεις, διάρκειας έξι (6) ετών η καθεμία.

Κάθε Εκτελεστικό Μέλος μπορεί να αποκτήσει υπό όρους μετοχές ετησίως, στο πλαίσιο του Προγράμματος δωρεάν διάθεσης μετοχών. Πριν από τη διάθεση μετοχών, η Επιτροπή επανεξετάζει τους στόχους απόδοσης για κάθε κριτήριο απόδοσης, ώστε να διασφαλίζεται ότι παραμένουν κατάλληλοι στο συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον.

Οι καταβολές στο πλαίσιο του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων δύναται να ανακτηθούν για περίοδο τουλάχιστον 3 ετών από την καταβολή τους, σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, περιλαμβανομένων ανακριβών οικονομικών καταστάσεων προηγούμενων χρήσεων ή γενικά εσφαλμένων χρηματοοικονομικών στοιχείων, που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό των καταβολών αυτών, ή τέλεσης παραπτώματος.

Η κατοχύρωση των μετοχών εξαρτάται από δύο κριτήρια απόδοσης, τα οποία αξιολογούνται σε ορίζοντα τριών ετών, και έχουν επιλεγεί σύμφωνα με τη στρατηγική της Εταιρείας:



Πίνακας 9. Στόχοι Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής κινήτρων

Κριτήρια Απόδοσης – 2022 και 2021	Στόχος	Βαρύτητα
Δείκτης Συνολικής Απόδοσης Μετοχής (TSR) σε σχέση με τον Δείκτη FTSE/ATHEX Μεγάλης Κεφαλαιοποίησης, εξαιρώντας τις Τράπεζες	Υψηλότερος του Δείκτη	50%
Κέρδη ανά Μετοχή (EPS) ως απόλυτο μέγεθος	≥1,28	50%

Απαραίτητος Βαθμός επίτευξης για την ενεργοποίηση του προγράμματος ≥95%, σε περίοδο τριετίας

Παρότι τα κριτήρια απόδοσης και οι συγκεκριμένοι στόχοι είχαν τεθεί στις αρχές του 2021, οι αναλυτικοί όροι του Προγράμματος και οι δικαιούχοι δεν είχαν καθοριστεί έως τις 31/12/2021. Ως εκ τούτου, δεν υπήρξε σχετική αναφορά το 2021. Οι υπό προϋποθέσεις καταβολές βάσει του προγράμματος για το 2022 και το 2021 συνοψίζονται στον Πίνακα 10 πιο κάτω:

Πίνακας 10. Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής κινήτρων | Απονομή Μετοχών σε Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. υπό προϋποθέσεις επίτευξης στόχων

Πρόγραμμα	Περίοδος Αξιολόγησης	Ημερομηνία Απονομής	Τέλος Περιόδου Διακράτησης	Αριθμός Μετοχών υπό προϋποθέσεις	Αξία (σε Ευρώ)
Ευάγγελος Μυτιληναίος Πρόεδρος και CEO					
Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Κινήτρων (ΜΠΚ) 2022	01.01.2022-31.12.2024	30.04.2025	Έως 30.04.2027	110.837	2.250.000
ΜΠΚ 2021	01.01.2021-31.12.2023	30.04.2024	Έως 30.04.2026	148.711	2.250.000
Ευάγγελος Χρυσάφης Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος Β' - Εκτελεστικό Μέλος για Ρυθμιστικά Θέματα και Θέματα Εταιρικής Στρατηγικής στον Τομέα της Ενέργειας					
ΜΠΚ 2022	01.01.2022-31.12.2024	30.04.2025	Έως 30.04.2027	10.317	209.426
ΜΠΚ 2021	01.01.2021-31.12.2023	30.04.2024	Έως 30.04.2026	13.842	209.426
Δημήτριος Παπαδόπουλος Γενικός Διευθυντής Εταιρικής Διακυβέρνησης & Αειφόρου Ανάπτυξης					
ΜΠΚ 2022	01.01.2022-31.12.2024	30.04.2025	Έως 30.04.2027	5.556	112.788
ΜΠΚ 2021	01.01.2021-31.12.2023	30.04.2024	Έως 30.04.2026	7.455	112.788

Σημ. Η μετατροπή σε αριθμό μετοχών για το πρόγραμμα του 2022 έχει γίνει βάσει της τιμής μετοχής 31.12.22 EUR 20,3 και για το πρόγραμμα του 2021 βάσει της τιμής μετοχής 31.12.21 EUR 15,13. Λεπτομέρειες της αποτίμησης του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων παρέχονται στη σημείωση 3.16.2 της Ετήσιας Έκθεσης για το 2022.



Στόχοι & Επίτευξη | Εφ' Άπαξ Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών

Η από 15.06.2021 Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας ενέκρινε ένα τριετές εφάπαξ πρόγραμμα, επιπλέον του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων, που αφορά στη δωρεάν διάθεση έως επτακοσίων χιλιάδων (700.000) ιδίων μετοχών (κοινών ονομαστικών μετά ψήφου) της Εταιρείας, οι οποίες θα δοθούν σε Εκτελεστικά Μέλη του διοικητικού συμβουλίου της Εταιρείας (εξαιρουμένου του Προέδρου και Διευθύνοντος Συμβούλου) ή/και σε μέλη της εκτελεστικής επιτροπής της Εταιρείας που είναι ανώτατα ή/και ανώτερα διευθυντικά στελέχη της Εταιρείας.

Ο σκοπός της Διάθεσης είναι (α) η Εταιρεία να επιβραβεύσει τα στελέχη για τις προσπάθειές τους και τη συνεισφορά τους στην αξιοσημείωτη απόδοση της Εταιρείας κατά τα τελευταία οικονομικά έτη, ιδίως από την ολοκλήρωση του εταιρικού μετασχηματισμού του 2017 και μετά, όπου η Εταιρεία πέτυχε μεταξύ άλλων σημαντική αύξηση των κερδών ανά μετοχή, σταθερή διανομή υψηλών μερισμάτων, σημαντική βελτίωση της απόδοσης του επενδεδυμένου κεφαλαίου διατηρώντας παράλληλα χαμηλά το επίπεδο του δανεισμού, ενώ ιδιαίτερα το 2020 κατέγραψε ιστορικά υψηλή λειτουργική κερδοφορία παρά τις επιπτώσεις της πανδημίας και (β) να συνδεθούν σε βάθος χρόνου οι αποδοχές των δικαιούχων με τις επιδόσεις της Εταιρείας.

Το Πρόγραμμα προβλέπει σταθερό αριθμό μετοχών για κάθε δικαιούχο για όλη την περίοδο. Η διάθεση πραγματοποιείται σταδιακά, βάσει της επίτευξης συγκεκριμένων στόχων απόδοσης κάθε χρόνο.

Η διάθεση των μετοχών πραγματοποιείται τμηματικά στα έτη 2021, 2022 και 2023. Ενώ η διάθεση για το έτος 2021 προσδιορίσθηκε με βάση την γενική απόδοση της Εταιρείας κατά τις τελευταίες οικονομικές χρήσεις, όπως περιγράφηκε παραπάνω. Η διάθεση για τα έτη 2022 και 2023 βασίζεται σε κριτήρια σχετιζόμενα με την επίτευξη εταιρικών στόχων στο τέλος του έτους. Τα κριτήρια απόδοσης για την χρήση του 2022 έχουν ως εξής:

Πίνακας 11. Εφ' Άπαξ Πρόγραμμα Απόδοσης | Κριτήρια Εταιρικής Απόδοσης 2022

Κριτήρια Εταιρικής Απόδοσης - 2022	Στόχος	Βαρύτητα	Επίτευξη (%)
EBITDA μεταβολή σε σχέση με το 2021	≥ 15%	50%	100%
Μεταβολή Καθαρών Κερδών μετά από δικαιώματα μειοψηφίας σε σχέση με το 2021	≥ 30%	50%	100%

Η συνολική καταβολή μετοχών ανά δικαιούχο με βάση το μακροπρόθεσμο πρόγραμμα κινήτρων και το Ιστορικό Πρόγραμμα Επιβράβευσης έχουν ως εξής:



Πίνακας 12. Εφ' Άπαξ Πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης Μετοχών Ι Μετοχές που θα αποδοθούν σε Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ., υπό την προϋπόθεση επίτευξης στόχων

Πρόγραμμα	Περίοδος Αξιολόγησης	Έτος Απονομής	Αριθμός Μετοχών
Ευάγγελος Χρυσάφης Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος Β' - Εκτελεστικό Μέλος για Ρυθμιστικά Θέματα και Θέματα Εταιρικής Στρατηγικής στον Τομέα της Ενέργειας			
Εφάπαξ Πρόγραμμα – Απονομή 2022	01.01.2022-31.12.2022	31.12.2022	33.000
Εφάπαξ Πρόγραμμα – Απονομή 2021	01.01.2021-31.12.2021	31.12.2021	33.000
Δημήτριος Παπαδόπουλος, Γενικός Διευθυντής Εταιρικής Διακυβέρνησης & Αειφόρου Ανάπτυξης			
Εφάπαξ Πρόγραμμα – Απονομή 2022	01.01.2022-31.12.2022	31.12.2022	10.000
Εφάπαξ Πρόγραμμα – Απονομή 2021	01.01.2021-31.12.2021	31.12.2021	10.000

Άλλες παροχές

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν παροχές όπως ιατρική ασφάλιση, ασφάλιση ζωής και αναπηρίας καθώς και παροχή αυτοκινήτου. Οι παροχές αυτές ευθυγραμμίζονται με τις πρακτικές που ισχύουν στην αγορά. Η Εταιρεία δεν παρείχε δάνεια, ούτε προγράμματα συνταξιοδότησης.

6. Αποδοχές Μη Εκτελεστικών Μελών το έτος 2022

Ο ακόλουθος πίνακας παρουσιάζει τις αμοιβές που έλαβε το 2022 κάθε Μη Εκτελεστικό Μέλος:

Πίνακας 13: Αμοιβές Μη-Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. για το 2022

Όνοματεπώνυμο	Αρμοδιότητα	Ετήσια αμοιβή σε ΕΥΡΩ
Σπυρίδων Κασδάς	Μη Εκτελεστικό Μέλος, Αντιπρόεδρος Α', Μέλος Επιτροπής Αειφόρου Ανάπτυξης	116.000 ⁵
Ιωάννης Πετρίδης	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος, Ανώτερος Ανεξάρτητος Σύμβουλος, Πρόεδρος Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων	71.000
Αλέξιος Πιλάβιος	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος, Πρόεδρος Επιτροπής Ελέγχου	51.000
Παναγιώτα Αντωνάκου	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος, Μέλος Επιτροπής Αειφόρου Ανάπτυξης	46.000
Κωνσταντίνα Μαυράκη	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος, Μέλος Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, Μέλος Επιτροπής Ελέγχου	56.000
Εμμανουήλ Κακαράς	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος, Μέλος Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, Μέλος Επιτροπής Αειφόρου Ανάπτυξης	56.000
Ναταλία Νικολαΐδη	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος, Μέλος Επιτροπής Αειφόρου Ανάπτυξης	46.000
Αντώνιος Μπαρτζώκας	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος, Μέλος Επιτροπής Ελέγχου	46.000

⁵ Το ποσό περιλαμβάνει αμοιβές του κ. Κασδά για την συμμετοχή του στην Επιτροπή Αειφόρου Ανάπτυξης για τα έτη 2022 και 2021 βάσει της Πολιτικής Αμοιβών. Οι σχετική αμοιβή για το 2021 καταβλήθηκε εντός του 2022.



7. Πώς εξελίχθηκαν οι αμοιβές και η απόδοση από το 2019

Ο ακόλουθος πίνακας παρουσιάζει πληροφορίες σχετικά με τις αποδοχές των Μελών, τους κύριους δείκτες μέτρησης της απόδοσης και τις μέσες αποδοχές σε ισοδύναμη βάση με εργαζομένους πλήρους απασχόλησης της Εταιρείας, πλην των Μελών, κατά τα τελευταία τρία οικονομικά έτη, περιλαμβανομένου του έτους αναφοράς. Η παρουσίαση αυτών των πληροφοριών για διάστημα πέντε ετών δεν θα ήταν κατάλληλη για συγκριτική ανάλυση και αξιολόγηση, δεδομένου ότι:

- (α) το τρέχον Διοικητικό Συμβούλιο ανέλαβε καθήκοντα στις 7 Ιουνίου 2018
- (β) μέχρι τις 6 Ιουλίου 2017 η Εταιρεία βρισκόταν υπό σημαντικές αλλαγές, μετασχηματιζόμενη από οικογενειακή επιχείρηση σε εταιρεία συμμετοχών (holding), και
- (γ) η Εταιρεία εισήγαγε για πρώτη φορά την Πολιτική Αποδοχών για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου στις 24 Ιουνίου 2019.

Πίνακας 14: Συγκριτικός πίνακας Αποδοχών και εταιρικής απόδοσης για τα τελευταία τρία οικονομικά έτη αναφοράς

Ετήσια Μεταβολή	2022 vs 2021	2021 vs 2020	2020 vs 2019
Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών			
Ευάγγελος Μυτιληναίος, Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος	+134.134 EUR ⁶	+20.470 EUR	-304.954 EUR
Ευάγγελος Χρυσάφης, Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος Β' - Εκτελεστικό Μέλος ΔΣ για Ρυθμιστικά Θέματα και Θέματα Εταιρικής Στρατηγικής στον Τομέα της Ενέργειας	+252.224 EUR	+ 500.829 EUR ⁷	-17.269 EUR
Δημήτριος Παπαδόπουλος, Γενικός Διευθυντής Εταιρικής Διακυβέρνησης & Αειφόρου Ανάπτυξης	+74.194 EUR	+ 159.224 EUR ¹⁰	-17.479 EUR
Αποδοχές Μη Εκτελεστικών Μελών			
Σπυρίδων Κασδάς, Αντιπρόεδρος Α'	+20.000 EUR ⁸	αμετάβλητες	αμετάβλητες
Ιωάννης Πετρίδης, Ανώτερος Ανεξάρτητος Σύμβουλος, Πρόεδρος Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων	αμετάβλητες	+ 15.000 EUR	+ 15.000 EUR
Αλέξιος Πιλάβιος, Πρόεδρος Επιτροπής Ελέγχου	αμετάβλητες	+5.000 EUR	αμετάβλητες
Παναγιώτα Αντωνάκου, Μέλος Επιτροπής Αειφόρου Ανάπτυξης	αμετάβλητες	+5.000 EUR	αμετάβλητες
Κωνσταντίνα Μαυράκη, Μέλος Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, Μέλος Επιτροπής Αειφόρου Ανάπτυξης	αμετάβλητες	+10.000 EUR	αμετάβλητες
Εμμανουήλ Κακαράς, Μέλος Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, Μέλος Επιτροπής Αειφόρου Ανάπτυξης	αμετάβλητες	+ 15.000 EUR	αμετάβλητες
Ναταλία Νικολαΐδη, Μέλος Επιτροπής Αειφόρου Ανάπτυξης-από 02/2021 ⁹	+ 4.000 EUR	+ 42.000 EUR	n/a
Αντώνιος Μπαρτζώκας, Μέλος Επιτροπής Ελέγχου – από 06/2021 ¹⁰	+ 19.000 EUR	+ 27.000 EUR	n/a
Εταιρική Απόδοση			
Κέρδη προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων ΕΒΙΤΔΑ (€εκ)	+ 464	+44	+2

⁶ Στο ποσό δεν περιλαμβάνεται η έκτακτη αμοιβή του κ. Ευάγγελου Μυτιληναίου βάσει του συμβολαίου του ως Γενικός Διευθυντής για παροχή υπηρεσιών επί σειρά ετών – παρακαλώ αναφερθείτε στο κεφάλαιο 5 του παρούσας Έκθεσης.

⁷ Αυτή η μεταβολή οφείλεται κυρίως στην μη επαναλαμβανόμενη έκτακτη αμοιβή που καταβλήθηκε το 2021 στα Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ (εξαφρουμένου του Προέδρου και Διευθύνοντος Συμβούλου)

⁸ Η διαφορά είναι ταμειακή και προέρχεται από την καταβολή της αμοιβής για την συμμετοχή του κ. Κασδά στην Επιτροπή Αειφόρου Ανάπτυξης για τα δύο έτη (2022 και 2021) εντός του 2022. Λογιστικά η αμοιβή του κ. Κασδά παρέμεινε αμετάβλητη μεταξύ 2022 και 2021.

⁹ Από τον Φεβρουάριο του 2021

¹⁰ Από τον Ιούνιο του 2021



Ετήσια Μεταβολή	2022 vs 2021	2021 vs 2020	2020 vs 2019
Περιθώριο Κέρδους προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων EBITDA Margin(%)	- 0,5 ποσοστιαίες μονάδες	-3,1 π.μ.	+2,7 π.μ.
Απόδοση κερδών ανά μετοχή EPS Yield (%)	+8,9 ποσοστιαίες μονάδες	+0,3 π.μ.	-2,4 π.μ.
Κέρδη ανά μετοχή EPS (€)	+2,22 ποσοστιαίες μονάδες	+0,28 π.μ.	-0,10 π.μ.
Δείκτης Χρηματοοικονομικής Μόχλευσης (Leverage Ratio)	- 1,37	+0,53	+0,37
Μεταβολή μέσων αποδοχών εργαζομένων			
Μεταβολή στις μέσες αποδοχές των εργαζομένων	+12%	-4%	+7%

Η μεταβολή στις μέσες αποδοχές των εργαζομένων αντανακλά την ποσοστιαία μεταβολή του μέσου ετήσιου βασικού μισθού, των υπερωριών, των ετήσιων αμοιβών βάσει απόδοσης (bonus) και τυχόν έκτακτων αμοιβών (ad-hoc bonus) για τους εργαζόμενους της MYTILINEOS, εξαιρουμένου του Διοικητικού Συμβουλίου.

Κατά το 2022, η μέση αμοιβή των εργαζομένων ανέρχεται σε 34.880 ευρώ κατά μέσο όρο ανά εργαζόμενο έναντι 31.127 ευρώ το 2021. Σε σύγκριση με το 2021 ο μέσος μισθός ανά εργαζόμενο έχει πράγματι αυξηθεί κατά 12%.

8. Προοπτικές

Το 2022, παρότι ήταν ένα έτος σημαντικών προκλήσεων, ολοκληρώθηκε με επιτυχία. Τα Εκτελεστικά Μέλη, η Ανώτατη Διοίκηση και όλοι οι εργαζόμενοι συνέβαλαν στην επιτυχία αυτή, διασφαλίζοντας ότι η επιχειρηματική δραστηριότητα παραμένει ισχυρή και ότι εμείς και οι πελάτες μας παραμένουμε ασφαλείς. Η Επιτροπή δεσμεύεται να διασφαλίσει ότι οι αποδοχές θα συνεχίσουν να υποστηρίζουν τις προσπάθειες του ανθρώπινου δυναμικού της Εταιρείας και τους στρατηγικούς στόχους της, ευθυγραμμίζοντας παράλληλα τις αμοιβές με ισχυρές επιδόσεις.

Με δεδομένη τη συνεχή επικέντρωση στην επιχειρηματική ανάπτυξη και στη βελτιστοποίηση της κερδοφορίας, η Επιτροπή πιστεύει ότι οι χρηματοοικονομικοί Δείκτες Απόδοσης (KPI) είναι κατάλληλοι – δηλαδή τα Κέρδη Προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων (EBITDA), το Περιθώριο Κερδών Προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων (EBITDA Margin), η Απόδοση Κερδών ανά Μετοχή (EPS Yield), τα Κέρδη ανά Μετοχή (EPS), ο Δείκτης Χρηματοοικονομικής Μόχλευσης (Leverage Ratio), οι δείκτες μέτρησης ESG για το Βραχυπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων. Για το 2022, η Επιτροπή θα επανεξετάσει τους παραπάνω δείκτες και θα ελέγξει την καταλληλότητά τους με βάση την ανάπτυξη της Εταιρείας.

Η Έκθεση Αποδοχών του 2023 θα παρουσιάσει την εφαρμογή της Νέας Πολιτικής Αμοιβών, όπως εγκρίθηκε κατά την έκτακτη Γενική Συνέλευση των μετόχων της 10^{ης} Απριλίου 2023. Κύρια Σημεία που τροποποιήθηκαν είναι: η Ομάδα Εταιρειών Αναφοράς, τα ποσοστά στόχων και μέγιστης επίτευξης για το βραχυπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο προγράμματα κινήτρων και η πρόβλεψη του ποσοστού συμμετοχής του εργοδότη στο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα.

Ολόκληρο το κείμενο της Νέας Πολιτικής είναι διαθέσιμο στον ακόλουθο σύνδεσμο:

https://www.mytilineos.com/media/4bsaos22/politiki_apodoxwn_2023_gr.pdf



Τέλος, πέρα από την αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών το 2023, η Επιτροπή θα αναθεωρήσει και τα επίπεδα σταθερών αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών, ώστε να διασφαλίσει ότι συνάδουν με τον ρόλο και τις ευθύνες που κατέχουν.